

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud**



*Una Institución Adventista*

**Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería  
en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019**

**Por:**

Rosario Del Pilar Díaz Vásquez

**Asesora:**

Mg. Delia Luz León Castro

Lima, septiembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, DELIA LUZ LEÓN CASTRO, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: *"Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019."*, constituye la memoria que presenta la licenciada: ROSARIO DEL PILAR DIAZ VASQUEZ, para aspirar al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Emergencias y Desastres, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los dos días del mes de septiembre de 2019.



---


Mg. Delia Luz León Castro

Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de  
emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019

# TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:  
Emergencias y Desastres

## JURADO CALIFICADOR

  
Dra. María Teresa Cabanillas Chávez  
Presidente

  
Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui  
Secretario

  
Mg. Delia Luz León Castro  
Asesor

Lima, 02 de septiembre de 2019

## Índice

Resumen .....	iv
Capítulo I.....	6
Planteamiento del problema .....	6
Identificación del Problema.....	6
Formulación del problema.....	9
Problema general.....	9
Problemas específicos. ....	10
Objetivos de la investigación.....	10
Objetivo general. ....	10
Objetivos específicos. ....	10
Justificación .....	11
Justificación teórica.....	11
Justificación metodológica.....	11
Justificación práctica y social.....	12
Presuposición filosófica.....	12
Capítulo II.....	15
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	15
Antecedentes de la investigación.....	15
Bases teóricas.....	18
Inteligencia emocional. ....	18
Satisfacción laboral. ....	24
Modelo teórico de enfermería. ....	28
Capítulo III .....	32
Metodología.....	32
Descripción del lugar de ejecución.....	32
Población y muestra.....	33

Población.....	33
Muestra.....	33
Criterios de inclusión .....	33
Tipo y diseño de investigación .....	33
Diseño de investigación .....	33
Formulación de hipótesis.....	34
Hipótesis general.....	34
Hipótesis específica:.....	34
Identificación de variables.....	35
Operacionalización de variables .....	36
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	40
Variable inteligencia emocional.....	40
Variable satisfacción laboral.....	40
Proceso de recolección de datos .....	42
Procesamiento y análisis de datos.....	43
Consideraciones éticas.....	43
Capítulo IV .....	44
Administración del proyecto de investigación .....	44
Cronograma de ejecución .....	44
Presupuesto .....	45
Referencias .....	46
Apéndice.....	53
Anexo A. Ficha de recolección de datos .....	54
Anexo B. Escala de satisfacción laboral sl-arg.....	57
Anexo C. Matriz de consistencia – proyecto de investigación.....	60
Anexo D: Consentimiento informado.....	66
Anexo E: Validación y confiabilidad .....	67

Variable 2: Satisfacción laboral.....	68
Anexo F: Juicio de expertos .....	69

## Resumen

La profesión de enfermería se encuentra expuesta a situaciones que generan el dominio de nuestra inteligencia emocional dentro de nuestro ámbito familiar, laboral, social y se verá reflejado en nuestra satisfacción laboral. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019. Es de tipo descriptivo correlacional, no experimental. La muestra estará compuesta por 84 profesionales de enfermería. La selección de participantes se realizará mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de datos se realizará a través del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar - On y la escala de satisfacción laboral SR-ARG. El primer instrumento fue validado por el juicio de expertos. De acuerdo al análisis realizado con el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.8. Así mismo, se realizó el análisis de la confiabilidad de instrumento del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On, obteniéndose una confiabilidad de 0,823, según prueba estadística Alfa de Cronbach. El segundo instrumento la escala de satisfacción laboral SR-ARG también fue validado por un juicio de expertos. De acuerdo al análisis realizado con el coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.7. Así mismo, se realizó el análisis de la confiabilidad la escala de satisfacción laboral SR-ARG, obteniéndose una confiabilidad de 0,756, según prueba estadística Alfa de Crombach. Los resultados permitirán identificar la relación entre inteligencia y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia siendo de beneficio para la institución, pudiendo plantear capacitaciones y reforzar al personal.

**Palabras claves:** Inteligencia y satisfacción

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del problema**

#### **Identificación del Problema**

Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), los trabajadores de salud son el recurso más importante que posee este sistema de salud, para lograr así la eficiencia, dependiendo de los conocimientos, capacitaciones, de las condiciones físicas de trabajo, beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal, cumplimiento de sus funciones, y la motivación de los profesionales que trabajan en ese sistema.

La profesión de enfermería se encuentra expuesta a situaciones que generan malestar, en nuestro ámbito familiar, laboral, social y entre otros. El equilibrio de nuestras emociones tiene mucha significancia para el personal de enfermería y el cuidado de ello, ya que se trabaja con vidas. En nuestra formación profesional de enfermería se consideran muchas habilidades dentro de ello se encuentra “la capacidad de escuchar, percibir y ser empáticos con los usuarios y los profesionales y no profesionales que trabajamos, la carencia de estas habilidades emocionales son causantes del poco interés en desarrollar y prestar atención en el cuidado de nuestras emociones, el cual es básico y constituye una competencia emocional muy desarrollada en la enfermera.” (Sánchez ,2013).

Se está dando mayor importancia a la satisfacción laboral teniendo en cuenta el ambiente organizacional, se evidencio que los investigadores afirmaron que encontraron una relación directa entre el nivel de desempeño y satisfacción laboral , en una investigación que elaboro a nivel mundial, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2010) da a saber que el 68 por ciento de una muestra de 83 países, muestran indicadores de insatisfacción laboral; por lo tanto, en el ambiente laboral de enfermería existen muchos factores que afecta a la satisfacción laboral.



Se cuenta con estudios que han sido relacionados a la satisfacción laboral con los factores extrínsecos donde se muestran las condiciones laborales, y los factores intrínsecos están las estrategias de afrontamiento, realización personal y la capacidad para controlar, regular las emociones. “Goleman menciona sobre los elementos intrínseco el cual posee mejor repercusión a nivel universal, gracias a sus estudios en cuanto a la Inteligencia Emocional, descrito como la habilidad de admitir vuestros sentimientos y de personas que nos rodean, el cual nos motiva a manejar adecuadamente las relaciones personales, e interpersonales.” (Perea, Sánchez y Fernández, 2008). Por consiguiente, este concepto adquiere especial importancia dentro de las profesiones asistenciales en las cuales involucra al personal de enfermería, donde la atención al usuario o clientes es primordial dentro de las tareas del personal asistencial que ocupa el puesto. En la atención individualizada, el personal asistencial tiene que tener habilidad para poder controlar sus emociones para así descubrir, entender y conducir correctamente las emociones de los demás; por tanto, es un indicador dentro de las necesidades del trabajador de salud.

El profesional de enfermería se desenvuelve en un área con cambios donde la globalización propone contextos diferentes a lo habitual. “Los individuos están en un sucesión de cambios que intervienen dentro del ámbito laboral, científico, político, cultural y social; el individuo espera que el trabajo les conceda la oportunidad de formarse como persona y a su vez les ofrezca una fuente de satisfacciones”.

En nuestra realidad, “los registros de satisfacción laboral se hallan sobre el promedio global” (MINSA, 2010). Lo que muestra que enfermería no es conscientes de la importancia del bienestar del personal para una buena rentabilidad, lo que muestra una realidad existente en instituciones públicas como privadas, la necesidad de la inteligencia emocional.

Como muestra, la encuesta que se realizó a nivel nacional por el INEI (2014), acerca de “Satisfacción de Usuarios sobre Aseguramiento Universal en Salud, 2014”, se concluyó que

el 65,8 por ciento de los enfermeros opinaron estar conforme con su trabajo en el establecimiento de salud, a diferencia de los médicos que fue del 59,8 por ciento. Del mismo modo, los médicos tienen un nivel de insatisfacción mayor que los enfermeros. El 35,7 por ciento de los médicos planifican ir a trabajar a otro establecimiento de salud y retirarse donde actualmente labora, a diferencia de los enfermeros que fue del 25,7 por ciento. El 30,7 por ciento de los médicos entrevistados refirieron que planean migrar, a diferencia de los enfermeros que fue del 21,9 por ciento”. Donde se puede deducir que la insatisfacción laboral se relaciona con el nivel económico.

La inteligencia emocional es un factor primordial para la mejora del desempeño laboral; por lo tanto, según Goleman (2010), “Las dimensiones de la inteligencia emocional como autoestima, empatía, integridad, autoconciencia, autocontrol, pericia para iniciar y aceptar cambios y habilidad para comunicar”. Por ende, da a conocer los dominios más relevantes en el entorno laboral, para poder tener un ambiente positivo. Los profesionales sobresalen no solo por sus éxitos personales, también por la capacidad del trabajo en equipo, para maximizar la producción del grupo. Por otra parte, están los profesionales que difícilmente afrontan los cambios y conflictos los cuales resultan ser muy tóxicos para la organización entera.

Asimismo “la satisfacción laboral se trata de la disposición general de una persona hacia su trabajo. Un individuo con el nivel de satisfacción alto demuestra actitudes positivas hacia el trabajo, en cambio un sujeto que está insatisfecha en su puesto de trabajo tiene actitudes negativas hacia su trabajo” (Olivares, 2017), lo cual resulta agradable brindar recursos suficientes para un aporte satisfactorio en el ámbito laboral.

Cabe mencionar que “las organizaciones indagan constantemente sobre la necesidad de mejora en el desempeño laboral, para así garantizar la competitividad y mantenerse en niveles óptimos en el mercado y el cual se verá acrecentado demostrado por la satisfacción laboral

dentro del ámbito de sus empleados.” (Locker, 1976, citado por Olivares, 2017). Por ello, la satisfacción que brindamos se ajusta en la medida de nuestras actividades en la cual al sujeto que se asigna resulte agradable, y que los recursos que se brinden sean suficientes, para el aporte y el reconocimiento social de los demás.

Por consiguiente, se puede concluir “los profesionales que tienen un alto cociente intelectual y no se desempeñan adecuadamente en su trabajo, esto se debe al no desarrollo social y relaciones interpersonales, quienes tienen un cociente intelectual moderado o más bajo, lo realicen notablemente mejor e incluso llegando a ser creadores de su propia realidad dentro de la vida personal y laboral que está inmerso al factor de ser más sociables y tener relaciones interpersonales. Es primordial tener presente que tener una adecuada Inteligencia Emocional nos brinda una base indispensable para el desarrollo e implementación de comportamientos positivos para una buena y eficiente organización.” (Pérez, 2015). Por lo tanto, la relación que mantiene va a influir en la relación entre sus colaboradores así poder regular su forma de conducirse frente a ellos, para su tranquilidad y del otro.

Por lo tanto, en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, dentro del servicio de emergencia existe una gran necesidad de manejo de las emociones debido a que existe una gran demanda de pacientes y la necesidad de resolución de problemas en forma efectiva y eficiente del profesional de enfermería, la cual conlleva a mejorar la atención y brindar cuidado de enfermería, por tener que manejar cierto grupo de pacientes, sus familias y la interacción con el personal de salud y así lograr los objetivos del servicio dentro del hospital.

## **Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?

**Problemas específicos.**

¿Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?

¿Existe relación existe entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?

¿Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?

¿Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?

¿Existe relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?

**Objetivos de la investigación****Objetivo general.**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

**Objetivos específicos.**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

## **Justificación**

El trabajo de investigación se justifica fundamentalmente por las siguientes razones:

### **Justificación teórica.**

Por su relevancia teórica porque permitirá obtener mayor información acerca de la satisfacción laboral y la relación que existe con la inteligencia emocional en enfermería, en una realidad específica dentro del área de emergencia. Con el único propósito de conocer nuestra realidad se ha elaborado todo un marco teórico, con revisión bibliográfica actualizada la misma que se pone a disposición a la profesión de enfermería y para las especialistas de nuestra área de emergencia. A la vez servirá como un referente para otras investigaciones con la misma temática.

### **Justificación metodológica.**

Por su relevancia metodológica, con el propósito de medir las variables entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral dentro de la unidad de emergencia y cuidados

críticos del hospital nacional de Lima, se validarán los instrumentos los que posteriormente puede servir para otros trabajos.

### **Justificación práctica y social.**

Por su relevancia en la práctica, la presente investigación facilitará una conducta reflexiva acerca del desempeño para brindar cuidados de enfermería con calidad y calidez ya con los resultados obtenidos permitirá identificar los niveles de motivación para mejorar la inteligencia emocional y por ello la satisfacción laboral. Además, con los resultados serán entregados al área de capacitación y al departamento de enfermería para la elaboración de planes de mejora y programas educativos al respecto, además para poder organizar programas sociales que fomenten la socialización y apoyar en la adaptación de nuevas situaciones y toma decisiones, para actuar de manera efectiva y poder identificar y superar las barreras y obstáculos que puedan producir prejuicios personales y sociales.

### **Presuposición filosófica**

Cuando Dios creo al hombre lo dotó de una salud física psicológica, social y espiritual para que viva en armonía con todo lo que le rodeaba. La Santa Biblia menciona en Génesis 1: 31 “Dios observo todo lo que había formado y pensó que era muy bueno...”, lo creó perfecto en todas sus dimensiones, pero con la entrada del pecado surgieron las enfermedades físicas y también el estrés causando un desequilibrio en su estado emocional y físico, dando entrada a enfermedades psicosociales , psicosomáticas.

En el estado emocional existe una tendencia implícita de actuar de modo que nuestros actos están impulsados por las emociones que sentimos. La Inteligencia Emocional nos permite identificar nuestras emociones, percibirlas, comprenderlas, manejarlas y expresarlas de la manera más adecuado. En nuestra vida diaria, tenemos situaciones negativas y perjudiciales que desarrollamos por no poseer habilidades de inteligencia emocional, se

podría decir que controlar nuestras emociones no estabiliza la vida y tampoco evitar situaciones desastrosas.

En la Biblia se encuentra un ejemplo claro en Eclesiastés 10:1 donde nos dice que “el mal manejo de las emociones puede traer abajo todo lo se construyó en una vida”. Las personas debemos esforzarnos por ser multifacéticos; dejando de ser conformista y tener un mejor carácter, y no ser hombres unilaterales, capacitarse constantemente y así llegar a ser profesionales útiles y de éxito (White, 2013).

El que ama y teme verdaderamente a Dios, lucha con interés y la finalidad para hacer su voluntad, y dispone su mente, su cuerpo, su alma, su corazón, su fuerza a la misión de Dios. Por lo tanto, su temperamento deberá ser consistente, verdadera, bien equilibrado y armonioso. White (2013) “refiere que nuestros conocimientos fortifiquen a la mente y al espíritu, para ser mejores. Nuestra educación emocional es más importante que lo aprendido en los libros. Hay una ciencia cristiana más profundo el cual debe ser conocida, amplia y elevada que cualquier ciencia humana. Nuestra mente tiene que ser disciplinada, educada y formada, ya que debemos de ayudar a Dios de una forma que concuerde con nuestras inclinaciones naturales. La inteligencia emocional debe ser firme y ecuánime para llegar a ser firme en Dios. “Tratemos de tener una actitud mental positiva para poder resistir y afrontar las actitudes negativas y así poder servir a los demás. En la biblia encontramos un ejemplo en Hechos 16:22-24. “Pablo y Silas son apresados sin ser juzgados, siendo brutalmente golpeados, con las muñecas y los pies atrapados a cepos”. Ellos no protestaron ni reclamaron negativamente, sino ellos empezaron a cantar sus alabanzas a Dios, ya que sus pensamientos eran más fuertes y poderosos de lo que sucedía en sus vidas, el cual tiene un valor importante. Para Pablo y Silas eran sus convicciones que se encaminaban más lejos de las casualidades, los cuales daban prioridad al raciocinio de forma valerosos que incluso podían enaltecer a

Dios. Podríamos decir que sus emociones fueron controladas, reparadas y fortalecidas de una manera admirable.

La biblia es un regalo de Dios donde está lleno de guías y consejos para lograr una inteligencia, siendo así compartido mediante Proverbios 14: 29-30 en el cual se demuestra que la inteligencia emocional trae una vida llena de paz y la falta de estas nos dará una vida tortuosa y conflictiva.

También, Proverbios 13:3 “menciona que el que no frena sus emociones tendrá calamidad, pero el que las frena guardará también su alma”. Un claro ejemplo de una vida emocionalmente inteligente es la vida de Jesucristo quien soportó, toleró, todo tipo de torturas, maltratos insultos y no pronunció una sola palabra en contra de ellos, fue humilde, obediente, inteligente y sabio quien con sus actos de amor perdonó a toda la humanidad con su sacrificio.



## **Capítulo II**

### **Desarrollo de las perspectivas teóricas**

#### **Antecedentes de la investigación**

Augusto (2015) ejecutó una investigación titulada “Relación entre Burnout e Inteligencia Emocional y su Impacto en Salud Mental, Bienestar y satisfacción Laboral en profesionales de enfermería: Ansiedad y Estrés, Hospital Nacional – Argentina 2015”. Su objetivo fue determinar la relación entre Burnout e inteligencia emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería, hospital nacional - Argentina 2015. La metodología que utilizó fue un estudio transversal. La muestra fue todo el profesional de enfermería que tenía contrato laboral en hospital de Buenos Aires. La población estuvo constituida de 360 enfermeras, los instrumentos aplicados fueron test de evaluación de Burnout y escala de satisfacción laboral, fue validado por licker. Los resultados fueron que el 76,8 por ciento de enfermeras poseen un nivel medio de satisfacción total, en las dimensiones asociadas a una satisfacción laboral más alta; se encuentra los vínculos con los compañeros, la coordinación con los jefes y la satisfacción laboral fue más baja relacionado con gusto por el trabajo y el desafío profesional. Se concluyó que los encargados de los sanatorios de Argentina son propensos a sufrir el síndrome de Burnout, por la demanda de pacientes y por el poco interés de sus jefes que incurren en acrecentar su gusto por el trabajo y su desafío profesional integral.

Cifuentes (2016) ejecutó un estudio de investigación titulado “Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención Bogotá 2016”. Su objetivo fue estimar la escala de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que realizan actividades físicas e intelectuales dentro de establecimientos de salud de nivel cuatro de atención y reconocer las particularidades sociodemográficas y laborales que tienen concordancia con elementos precisos de la misma. Su metodología es descriptiva, de corte

transversal; la población es de 105 profesionales de salud (enfermera), que labora en el área asistencial. El instrumento utilizado fue el cuestionario Font Roja y el instrumento de medida de satisfacción laboral de Aranaz. El resultado muestra 2.81 (DE: 0.24). Una satisfacción media nos muestra que los enfermeros, mujeres, tienen una insatisfacción superior con relación a los hombres. Los enfermeros, hombres, se encuentran con mayor satisfacción con su trabajo, pero tienen menor coacción y estrés ligado con su empleo. Los enfermeros, quienes vienen ejerciendo su carrera por más de 7 años, nos muestran una insatisfacción alta por su empleo que tiene los trabajadores en un tiempo menor. Se concluyó que no se encontraron correlación estadísticamente relevante, asociado a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en concordancia al género, la edad, formación académica del servicio al cual se hallan asignados.

Ojeda (2017) efectuó un estudio “Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2017”. Su objetivo fue indicar la correlación que existe a través de Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral de los empleados de un hospital de Lima. La metodología: el diseño fue no experimental, de corte transversal; siendo el tipo de estudio descriptivo correlacional. Utilizó una muestra de 259 enfermeros y técnicos en enfermería del mismo Hospital. Las herramientas empleadas son la Escala de Satisfacción Laboral de Ruiz Gómez y Zavaleta Flores y el Inventario de Inteligencia Emocional Bar-on Ice Abreviado. Se obtuvieron resultados que demostraron que la concordancia de las variables inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral fue significativa. Se concluyó que hay una relación efectiva e inmediata entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral. Se propone investigar estas variables con mayor cantidad de población.

Huamán (2015) investigó sobre “Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital María Auxiliadora, Lima ,2015”. Su objetivo fue determinar la concordancia entre los componentes institucionales y la satisfacción laboral del

profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora, Lima –Perú. Realizó una investigación con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La cantidad de muestra estaba conformada por 132 profesionales de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital. Se utilizó el instrumento elaborado por la investigadora. Sus resultados indican que tienen relación directa y significativa dentro de los factores institucionales y la satisfacción laboral. Se concluyó que los factores institucionales de salario, condiciones laborales y políticas administrativas guardan una relación directa y relevante con la satisfacción laboral. Aunque, los factores de supervisión y relaciones interpersonales no presentan evidencia estadística en relación con la satisfacción laboral.

Zelada (2014) investigó sobre “Nivel de Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro de Salud la Vega Baja Lima, 2014”. El objetivo fue describir el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del centro de salud la Vega Baja Lima”. Su enfoque fue cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, con una población conformada por 30 trabajadores. Sus instrumentos que utilizaron fueron una encuesta, cuestionario y la escala de Likert rectificada para Satisfacción Laboral aprobado en el Ministerio de Salud el año 2002, empleado previo consentimiento informado. Resultado que del 100% (28) un 68% (19) tienen satisfacción baja y 32% (9) alto, en relación a las limitaciones físicas y materiales 61% (39) obtuvieron alto y bajo, las políticas administrativas 61% (17) alto y 39% (11) bajo, la realización personal 64 % (18) bajo y 36 % (19) alto, las relaciones interpersonales 54 % (15) alto y 46% (13) bajo, los nexos con la autoridad 61% (17) bajo y 39% (11) alto, desempeño de tareas 57% (16) bajo y 43 % (12) alto. Se concluyó que la satisfacción bajo tiene un mayor porcentaje en el personal asistencial con referencia que el personal no tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación. La institución no facilita las herramientas adecuados

para tener un buen desempeño dentro del puesto del trabajador, donde los jefes pasan por desapercibido el trabajo bien realizado, y no son considerados para tomar las decisiones.

### **Bases teóricas**

#### **Inteligencia emocional.**

Se define que “la inteligencia emocional es un conjunto o grupo de conocimientos y de habilidades emocionales y sociales que se incluyen en la capacidad para enfrentar de manera efectiva todas las demandas provenientes de su entorno” (Bar-On ,2010), citado por Sánchez, 2013). De tal manera, es la forma de afrontar que tienen las personas y poder controlar, comprender y manifestar nuestras emociones de forma positiva y efectiva.

El concepto de “inteligencia emocional es usado en psicología, el cual trata de descifrar y explicar la trascendencia de las emociones dentro de las competencias intelectuales.”

Por lo tanto, inteligencia emocional incluye múltiples dimensiones, el cual se combina con diversidad de características cognoscitivos y fundamentos de la inteligencia emocional; donde las dimensiones tienen “capacidades intrapersonales” y “habilidades interpersonales” (Álvarez, 2015). De esta manera, el personal de enfermería debe también desarrollar habilidades de adaptabilidad, manejo de estrés, y control de las emociones el cual permitirá a mejorar las relaciones interpersonales.

A su vez “inteligencia emocional, se refiere a un conjunto de habilidades, actitudes, destrezas, competencias donde se evidencia la conducta del individuo, la manera de reaccionar, su estado mental; por lo tanto, se llega a definir como la capacidad que tenemos para reconocer identificar los sentimientos y emociones” Goleman (2016). En tal sentido las/os enfermeras/os deben motivarse teniendo en cuenta sus emociones, así como llevar en forma adecuada las relaciones con su entorno laboral.

Del mismo modo, se hace referencia que "la inteligencia emocional es todo lo nos motiva a buscar nuestro propio y único potencial con el objetivo de estimular los valores

personales y sus aspiraciones, para poder generar cambios en aquellas cosas en las cuales piensan”. (Cooper y Sawaf, 2014).

En tal sentido, se refiere a la “la inteligencia emocional como el conjunto de necesidades emocionales que incluyen valores propios, impulsos y afirmaciones de cada persona para así orientar su conducta.” (Mercado, 2014).

Se menciona a la “inteligencia emocional a la dimensión de percibir, expresar, entender el poder y el deseo de sus emociones; por lo tanto, van a ayudar a la energía para el individuo, asimismo de conexión, influencia e información”. (Cooper y Sawaf, 2014)

Por consiguiente, “la inteligencia emocional es considerada un control o dominio emocional que abarca la perseverancia, comprensión, motivación, disciplina y perseverancia con quienes se relaciona”. (Carrión, 2013)

Las definiciones de los distintos autores anteriormente mencionados llegan a una misma conclusión que la inteligencia emocional es el control de nuestras emociones y resolución de eventos emocionales, concuerdan en que la inteligencia emocional se focaliza en el control de nuestras emociones y comprender los eventos emocionales.

### **Dimensiones de la inteligencia emocional**

Según Alviárez L., y Pérez M., (2014), la inteligencia emocional está constituida por cinco dimensiones: empatía, motivación, autoconocimiento, autorregulación y habilidades sociales; las cuales, a su vez, están estructuradas por aptitudes emocionales, las cuales se exponen a continuación.

#### **Autoconocimiento emocional**

En cuanto al autoconocimiento, Alviárez L., y Pérez M., (2014) “afirman la clave de la inteligencia emocional es reconocer las emociones mientras se está presentando; por lo tanto, conocer y adecuar las emociones es importante para llevar una vida satisfactoria y tener

conciencia de tus sentimientos. La inteligencia emocional se fundamenta en la capacidad de identificar sentimientos”. Por lo tanto, se refiere a la actitud personal, quien determinara el dominio del ser humano, el cual se subdivide en conciencia emocional, el autocontrol y la seguridad en uno mismo.

### **Autorregulación**

Se define como una habilidad para lidiar con nuestros propios sentimientos, y así adecuándolos a cualquier situación. Las personas con carencia de esta habilidad constantemente caen en estados de inseguridad, mientras los que poseen mejor control emocional se recuperan rápidamente de los contratiempos y reveses de la vida. Este indicador se subdivide en: confiabilidad, autocontrol, adaptabilidad, innovación, escrupulosidad y autocontrol. (Alviárez L., y Pérez M., 2014)

### **Motivación**

Según Ander-Egg, (1991), citado por Alviárez L.y Pérez M., (2014), es la capacidad para direccionar nuestras energías para un propósito específico. Dentro del ámbito de la inteligencia emocional, es útil el sistema emocional para encaminar y mantener el funcionamiento de todo el sistema. En este panorama, Goleman expone que hay cuatro fuentes principales de motivar: el mismo individuo que se basa en pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal, gestión desagregada; de igual manera, los amigos, la familia y colegas, realmente son nuestros soportes más relevantes; un mentor emocional que puede ser real o ficticio y el propio entorno como el aire, la luz, el sonido y, objetos motivacionales.

Por lo tanto, para que exista un mejor manejo de este parámetro de la inteligencia emocional es necesario tomar el mando de los pensamientos, dirigir oportunamente las excitaciones nerviosas y llegar a ser buenos para la solución de problemas. (Alviárez L.y Pérez M., 2014)

## **La empatía**

Se determina como la capacidad que nos permite a las personas distinguir las necesidades y los deseos de otros, permitiendo así relaciones más eficaces. De tal manera que las personas dotadas de esta aptitud, perciben estas pistas emocionales y escuchan a los demás, son perceptivos a los criterios de los otros y saben comprender, brindando su apoyo y ayuda basada en la comprensión de sus sentimientos y necesidades de los demás. Se subdivide en las siguientes dimensiones: comprender y ayudar a los demás a desarrollarse; orientarlo en torno al servicio; emplear la diversidad y la ética política, desarrollándose en este marco como relaciones interpersonales. En este orden de ideas, es oportuno resaltar que las primeras competencias explican sobre inteligencia intrapersonal. (Alviárez L.y Pérez M., 2014)

### ***Modelo de la inteligencia emocional y social de Bar-On.***

El modelo de inteligencias no cognitivas de Bar-on son competencias fundamentales que tratan de explicar como un individuo se relaciona con su medio ambiente y de las personas que lo rodean. De tal modo, la inteligencia emocional y social son estimadas como un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, ambientales, personales y sociales (Ugarriza y Pajares ,2013). Por ende, los modelos dan como referencia a un grupo de conocimientos que van a ser utilizados para afrontar en forma segura la vida.

### ***Modelo de Bar-On está constituido por cinco elementos.***

Los elementos del modelo son los siguientes: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, estado de ánimo y de adaptabilidad. Su primer componente nos da a conocer sobre las habilidades entender e interactuar con las personas de nuestro entorno; el segundo componente son las habilidades de controlar las emociones e impulsos; el tercer componente es la capacidad para tener una visión positiva y con optimismo; el cuarto componente es la

habilidad para adaptarse para poder solucionar problemas de índole social y personal, el ultimo comprende la habilidad de adaptarse a su medio.

Los componentes dan a conocer sobre las impresiones que guardan las personas de sus mismas emociones y de los demás, lo que permitirá un estudio de las diferencias individuales y la comprensión del manejo emocional.

Así mismo, Bar-On dividió en dos tipos de capacidades emocionales principales: el primero son las capacidades básicas, se encuentran la autoconciencia emocional, empatía, autoevaluación, asertividad, flexibilidad, resolución de problemas, control de impulsos, relaciones interpersonales, examen de realidad, afrontamiento de la presión; posteriormente, se encuentra las competencias facilitadoras, dentro de ellas están la autorrealización, alegría, optimismo, responsabilidad con el medio social, alegría, y la independencia emocional. En tal sentido, el presente modelo tiene bases distintas de análisis, los cuales son las emociones y sus influencias con el pensamiento.

Según Bar-On (1997), citado por Ugarriza y Pajares (2013), define a las cinco dimensiones sobre inteligencia emocional de la siguiente manera:

***Dimensión intrapersonal.***

En esta dimensión se evidencia a las personas que están en relación con sus sentimientos, que se sienten bien de sí mismos, eficientes en lo que están realizando. Son personas capaces de expresar sus sentimientos abiertamente, son independientes y fuertes, confían en la ejecución de sus ideas y creencias, esta área agrupa las siguientes dimensiones: Comprensión emocional de sí mismo es la habilidad para interpretar, diferir y comprender nuestros sentimientos y emociones. Por lo tanto, asertividad es la capacidad de exteriorizar las creencias, proteger nuestros derechos de una forma que no se destruya y de los pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás. Auto concepto: capacidad para respetarse a sí mismo, comprender y aceptar nuestros aspectos positivos y negativos;



asimismo, nuestras restricciones y oportunidades. Así mismo, la autorrealización es la disposición para hacer lo que realmente queremos, podemos, y disfrutamos de hacerlo.

Independencia: habilidad para auto dirigirse, en nuestros pensamientos, acciones, sentirse seguro de sí mismo, ser dependientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

(Citado por Ugarriza y Pajares ,2013)

### ***Dimensión interpersonal.***

Son habilidades y desempeño interpersonal; es decir, personas con buenas habilidades sociales, confiables y responsables. Se sub- dimensiona en: Empatía, habilidad para entender y valorar la sensibilidad de todos los que nos rodean. Las relaciones entre personas es la habilidad para establecer vínculos mutuos y satisfactorios que se caracteriza por una cercanía emocional. La responsabilidad social es la capacidad colabora, participa y es un miembro positivo del grupo social. (citado por Ugarriza y Pajares, 2013)

### ***Dimensión de adaptabilidad.***

Esta dimensión se refiere a la capacidad de enfrentar nuevas situaciones y así poder crear soluciones adecuadas a los problemas diarios teniendo en cuenta los siguientes componentes: Prueba de la realidad se basa en evaluar la correspondencia entre los que experimentamos entre lo subjetivo y lo objetivo. Flexibilidad es la habilidad para realizar un adecuado ajuste de nuestras emociones, conductas y pensamientos sobre situaciones y condiciones cambiantes. Solución de problemas se da esta capacidad para reconocer y determinar los problemas y generar e implementar soluciones afectivas. (Citado por Ugarriza y Pajares, 2013)

### ***Dimensión de manejo del estrés.***

La dimensión del manejo del estrés nos indica cuanto una persona puede resistir al estrés sin perder el control. Por lo general calmados, son rara vez impulsivos, él trabaja bajo presión y realizando bien sus labores bajo esta situación. Se sub-dimensiona en: Tolerancia al estrés,

es la capacidad de resolución frente a sucesos desfavorables, condiciones estresantes y emociones fuertes sin “desmoronarse”, enfrentar activamente y positivamente el estrés. Control de impulsos es la habilidad para poder resistir y manejar los impulsos o tentaciones para poder controlar nuestras emociones.

***Dimensión de estado de ánimo general.***

Esta área evalúa la disposición del individuo para disfrutar la vida y poder tener una visión de sí misma con sentimientos positivos en forma general. Esta área se subdimensiona en: felicidad, es la habilidad para sentirse bien con nuestra vida y para alegrarse de sí mismo y de los demás de forma positiva; optimismo, esta habilidad engloba aspecto más sobresaliente de la vida y mantener una posición positiva, ante la adversidad y los sentimientos negativos. (citado por Ugarriza y Pajares, 2013)

**Satisfacción laboral.**

***Definición.***

Se define como “satisfacción aquella sensación que posee el ser humano para experimentar y alcanzar la restitución de la armonía entre una necesidad y el conjunto de necesidades con el propósito de reducirlas.” (Olivares, 2017). En tal sentido, satisfacción es equilibrar nuestras necesidades priorizando lo importante y llegando a cumplir nuestro objetivo.

Así mismo, satisfacción laboral “es la respuesta afectiva y de entusiasmo que revela la sensibilidad que tienen los individuos por su trabajo y percibir satisfacción para mostrar actitudes positivas ante su trabajo y viceversa”. (Andrade, 2016)

Por lo tanto, “el trabajo incentivado permite a las personas asumir responsabilidades, contribuir en la toma de decisiones y poder desarrollar tareas variadas relativamente autónomas, mientras que un trabajo no incentivado la personas muestran una actitud de diferencias ante el trabajo se da en situaciones de dos tipos de orientación: lo material, se

caracteriza donde las personas aceptan el trabajo solo como un método para la elaboración de objetivos y satisfacer sus necesidades externas al medio que labora y expresiva cuando la persona trabaja para un fin personal , un motivo de manifestación de las potencialidades del hombre y su existencia agobiante esencialmente en su entorno al trabajo.” (Vuotto y Arzadun, 2015).

### ***Teoría de los factores de Herzberg.***

Esta teoría sobre “satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo simbolizan dos fenómenos totalmente diferentes y separados dentro de la conducta profesional. Este tipo de teoría propone que el empleado posee dos grupos de necesidades, las higiénicas (ámbito físico y psicológico) y la desmotivación (las del mismo trabajo)”. El cual también plantea una teoría de la motivación en el trabajo, predominando que el individuo se calificara por dos tipos de obligaciones que dañan de manera distinta el comportamiento humano. Del mismo modo, “esta teoría explica con la presencia de algunos factores son asociados con la satisfacción laboral y con la ausencia de ciertos factores se asocia con la insatisfacción laboral”. (Armando, 2013)

Los factores que están presentes son fuentes de satisfacción, los cuales se denominan factores motivacionales de tal manera constituye el trabajo en sí mismo, los reconocimientos, ascensos, bonos y logros personales. Dichos factores son relacionados con los sentimientos positivos de cada individuo frente al trabajo y con las responsabilidades trabajo en sí.

Por lo tanto, “los factores ausentes son fuente de insatisfacción; por lo tanto, son calificados como componente de higiene y son extrínsecos que incluyen la política, la administración, economía, las relaciones interpersonales y condiciones de trabajo”. (Armando, 2013)

La Teoría de la Motivación-Higiene es reconocida, además, como Teoría de los dos Factores quien afirma que las causas que suscitan insatisfacción en los trabajadores son

diferentes a los factores que produce la satisfacción en el hombre ya que posee sistemas de necesidades, una destinada a evitar el dolor y situaciones incómodas; por otro lado, está la necesidad de crecer para desarrollarse a nivel profesional y también personal. De tal manera, los incentivos deben ser diferentes de conformidad al uso de las necesidades de las personas, según sus sistemas. Por ello, se puede afirmar de los dos tipos de elementos que influyen en el interés del trabajo. (García, 2015)

Por lo tanto, formularon la teoría de los dos factores para de esta forma así poder explicar mejor el actuar de las personas en el trabajo y poder plantear la existencia de dos factores que orientan a la conducta de las personas. Herzberg valoró la presencia de dos géneros de agentes laborales: factores extrínsecos y los factores intrínsecos.

#### ***Factores extrínsecos.***

Son “factores conocidos también como higiénicos, tienen como finalidad de prevenir la insatisfacción laboral; el cual nos ayudan a que no se genere esta por lo tanto es complejo poder producir satisfacción laboral ya que son factores muy relativos y suelen ser fundamentales para cada trabajador, como el lugar donde labora, el salario, y la seguridad que le ofrece a cada empleado” (García, 2015). En tal sentido, este factor da entender que se genera los profesionales de salud necesitan más incentivos para así poder dar una atención con calidez y calidad y sentirse satisfechos con la labor que realiza.

Así mismo, la influencia que nos orienta entorno a la insatisfacción, Herzberg los designa como factores higiénicos; por lo tanto, son esencialmente profilácticos y preventivos para evitar la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Se compara su efecto similar al de ciertos medicamentos que mejora la salud, pero no impiden la infección o que pueda combatir el dolor de cabeza. En tal sentido están relacionados con la insatisfacción (García, 2015); estos factores son:

**Salario:** es la cantidad de asignación monetaria percibido por el trabajador, teniendo en cuenta el incentivo, bonificación, habilitación u otra cantidad que se otorgue a cambio de trabajo.

**Protección en el trabajo:** Prevención de accidentes y sensación de seguridad dentro de trabajo.

**Condiciones de trabajo:** Se refiere al horario de trabajo, el espacio, la iluminación, ventilación, limpieza, del ambiente de trabajo.

**Supervisión:** Se entiende al método de liderazgo, a la capacidad o incapacidad, igualdad o desigualdad de control en relación a su personal.

**Relaciones interpersonales:** se basan a los vínculos dentro del trabajo y el estado afectivo que se dan entre trabajadores y su equipo de trabajo, tanto como supervisora y el personal en general.

**Políticas empresariales y administrativas:** Son reglamentos y premisas organizacionales dentro del nivel administrativo que dirige la manera de actuar y comportamiento de los componentes de la empresa y la forma como los trabajadores lo entienden.

**Actividad personal:** circunstancias que el trabajador debe evitar que afecte su trabajo en la vida personal del individuo.

### ***Factores intrínsecos.***

Son aquellos “componentes que representan la actividad dentro del trabajo, que incluyen elementos como la realización, la responsabilidad, el desarrollo, el crecimiento, posibilidades de desarrollo personal y reconocimiento de sus logros.” (García, 2015). Por lo tanto, si satisfacemos las necesidades el personal sentirá satisfacción, pero del mismo modo sentirá insatisfacción, dándose simplemente de una manera neutra. El empleado sentirá satisfacción en su lugar de trabajo cuando se logra a cubrir todas sus necesidades de motivación.

Dentro de estas necesidades motivacionales satisfactorios, se encuentran:

**Reconocimiento:** es un acto de gratitud dado al empleado, por haber realizado o ejecutado una labor exitosa.

**Logro:** es la actitud expresada por el sujeto por haber culminado exitosamente una tarea o la solución de algún problema y el reconocimiento de los frutos de su trabajo.

**Crecimiento:** las oportunidades que el empleado tiene de progresar y ascender dentro de la empresa obteniendo nuevas habilidades y perspectivas profesionales.

**Ascenso:** un cambio de posición de jerarquía laboral, gracias a su colaboración y entrega a la empresa, siendo un modelo representativo: es ascendido el sujeto a un cargo superior inmediato.

**Compromiso:** disposición de respuesta de los trabajadores en forma individual o colectiva dentro de las actividades relacionados a su cargo y a los resultados derivadas de la ejecución de dichas actividades.

### **Modelo teórico de enfermería.**

#### ***Teoría de interacción de Imogenes King.***

La presente teoría de King enmarca la trascendencia de la intervención en la toma de decisiones en la totalidad de los individuos. Esta teoría resalta la importancia sobre la interacción del profesional de enfermería con las personas y los grupos centro de trabajo. Imogenes King considera al profesional de enfermería como un proceso interpersonal de acción y reacción, también de interacción y transacción; para las imperfecciones de la enfermera y cliente, los cuales influyen en la relación. La enfermera promueve, mantiene y restaura la salud y brindar cuidado ante una enfermedad, lesión o un paciente moribundo. Del mismo modo, es una profesión de servicio que satisface las necesidades sociales, el cual planifica, aplica y evalúa los cuidados de enfermería. Por lo tanto, nos estimula a la enfermera a compartir información sobre sus percepciones las cuales podrían ser acertadas y alcanzar las metas en su crecimiento y desarrollo y los cuidados efectivos de la enfermera.

Además, se producirá una transacción entre enfermera y el cliente los cuales distinguen perspectivas de rol coherente los que se llevan a cabo, entretanto se crea estrés si resulta un rol conflictivo. (Raile y Marriner, 2013)

El profesional de enfermería debe tener conocimiento y hacer parte de su quehacer las teorías de enfermería para dar sustento a la práctica en un conocimiento disciplinar válido, lo que va a permitirle crecer en el área asistencial, docente, investigación y administrativa. Una de las teorías que apoya el presente trabajo de investigación es la de Imágenes King, quien considera que la enfermería enfoca su práctica profesional en una relación enfermera-paciente, donde la enfermera es un mecanismo rehabilitador y las interacciones interpersonales se llevan a cabo para conseguir un objetivo o transacción en favor de la persona objeto del cuidado. La revisión de las variables en estudio ha permitido concluir que, si el profesional de enfermería está satisfecho con su vida y con su trabajo, que posee habilidades de inteligencia emocional, se podrá establecer una relación terapéutica satisfactoria lo cual trascenderá en la entrega de un cuidado seguro, oportuno y de calidad. La teoría de la consecución de objetivos de King se basa en las interacciones y sistema interpersonal que se dan entre las personas, específicamente entre la enfermera y los pacientes. En este proceso, cada uno observa al otro, efectúa juicios y ejerce acciones, provocando ineludiblemente una reacción. (Raile y Marriner, 2013). “La enfermería es un proceso de acción, reacción e interacción por el cual el cliente y profesional de enfermería comparten información sobre sus percepciones en la situación de enfermería”. Los fenómenos de enfermería, según King, se organizan en tres sistemas dinámicos de interacción, el que se relaciona con las variables del presente estudio, son los sistemas interpersonales: dobles, tríos, grupos pequeños y grandes. Entendiendo que la teoría de la consecución de objetivos y de los sistemas refiriendo que el enfermero, en ese proceso, interactúa con el paciente por medio de la percepción, comunicación y transacción. Es

importante que la persona que brinda el cuidado debe tener un mínimo de conocimientos de sus propias emociones y de sus emociones antes de involucrarse en una relación de ayuda y, del mismo modo, teniendo en cuenta desde las relaciones interpersonales, el cuidador debe ser sensible a las experiencias de los otros para llevar a cabo una relación de ayuda. King desarrolló 8 propuestas en su teoría consecución de objetivos, las que describen las relaciones entre los conceptos (Raile y Marriner, 2013), en el cual se muestra visiblemente la calidad de la enfermera como persona en todos sus aspectos especialmente emocionales y laborales, variables de este estudio que influyen en las interrelaciones y transacciones que llevarán al éxito o fracaso del cuidado.

La precisión perceptiva en las interacciones enfermera-cliente, habrá transacciones entre la enfermera y el cliente, logrando los objetivos para la satisfacción que dará una asistencia de una enfermera eficaz dentro de la enfermera – cliente que promueven el crecimiento y el desarrollo.

Si la enfermera y el cliente observan las expectativas acerca de la relación de los roles de desempeño y actividad.

Si las enfermeras con un conocimiento y capacidad específicos emiten la información adecuada a sus clientes, se dará una proposición de objetivos mutuos y de logros de objetivos. La propuesta de objetivos comunes es un paso en la transacción y, por tanto, se ha considerado una transacción. “El interactuar sucede en un hecho social sobre la relación enfermera-paciente. Entre las interacciones enfermera-paciente se encuentra: la apreciación de la enfermera y el cliente, la percepción del sistema personal y la interacción humana; sus objetivos son las necesidades de valorar a la enfermera y al paciente interviniendo en el proceso de interacción; los usuarios deben participar en las determinaciones que involucran a su estado de salud. Los profesionales de la salud poseen la obligación de comunicar y ayudar a los individuos para tomarlas decisiones en cuanto a su salud”. (Raile y Marriner, 2013)





## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **Descripción del lugar de ejecución**

Se realizará el estudio en el Hospital Nacional Hipólito Unanue que se encuentra ubicado en el distrito de El Agustino, departamento de Lima y provincia de Lima, Av. Cesar Vallejo N° 1390, pertenece a la Dirección de Salud Lima – Este, es hospital nivel III, cabeza de red de Lima - Este. El hospital cuenta con los siguientes servicios : Unidades de Cuidados Intensivos adultos (UCI) y Unidad de Cuidados Intensivos neonatos, atendiendo anualmente a 6,000 recién nacidos en el servicio de Neonatología, cuenta con 680 camas físicas de las cuales 660 camas funcionales asignadas en los diferentes pabellones con que cuenta; presta atención a una población de 1'300,000 individuos, derivados de los distritos de Santa Anita, La Molina, El Agustino, Cercado de Lima, Ate – Vitarte y a una población emergente aproximadamente de 880,000 personas del distrito de San Juan de Lurigancho, contamos con el CENEX (Centro de Excelencia para el control y Transmisión de la Tuberculosis ).

El servicio de emergencia se encuentra al este dentro del hospital, cuenta con áreas de: triaje, tópico de enfermería, unidad de trauma shock (UTS), unidad de cuidados de emergencia (UCE), tópico de traumatología, tópicos de cirugía general 1 y 2 , tópicos de medicina 1,2,y 3, observación de infectología, observación de pediatría, tópico de pediatría, tópico de cirugía pediátrica, y tópico de ginecología, rayos x, admisión, oficina seguro integral de salud (SIS), servicio social, liquidación, caja, el servicio cuenta con 84 enfermeras y 100 técnicas en enfermería.

## **Población y muestra**

### **Población.**

La población en estudio estará formada por licenciadas en enfermería del servicio de emergencia y cuidados críticos del Hospital Hipólito Unanue, siendo un total de 84 profesionales de enfermería, contando en el servicio con 80 enfermeros asistenciales.

### **Muestra.**

El muestreo será no probabilístico y censal por conveniencia se tomará a todo el universo como muestra teniendo una muestra de 60 enfermeras asistenciales, aplicando los criterios de exclusión e inclusión.

### **Criterios de inclusión**

Se incluye en el siguiente trabajo de investigación al personal profesional de enfermería laborando en el servicio de emergencia, mayores de 2 años con contrato CAS y nombrado, profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio.

### **Criterios de exclusión**

Se excluye de esta investigación al profesional de enfermería que trabajo en el servicio menos de 2 años y con contrato por terceros, profesional de enfermería en el área administrativa, personal que está de vacaciones, jefe de servicio y profesionales de enfermería que no acepten participar en el estudio.

## **Tipo y diseño de investigación**

### **Diseño de investigación**

Se estará desarrollando la investigación bajo el enfoque de tipo cuantitativo, para el cual, usará el método estadístico para el procesamiento de los datos y presentación de resultados, teniendo en consideración a los objetivos que busca. El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, de tipo descriptivo-correlacional, el cual permite obtener información precisa de las variables a investigar, para poder describir sistemáticamente la

relación que existe entre las variables de estudio. Con los resultados alcanzados se procede a identificar y determinar la relación inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima.

### **Formulación de hipótesis**

#### **Hipótesis general.**

H1: Existe relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H0: No Existe relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

#### **Hipótesis específica:**

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H1: Existe relación entre inteligencia emocional en su dimensión manejo de tensión y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H0: No existe relación entre inteligencia emocional en su dimensión manejo de tensión y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H1: Existe relación entre inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

H0: No existe relación entre inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

## **Identificación de variables**

### **Variable 1.**

La variable Inteligencia Emocional, de tipo cualitativa ordinal, conjunto de dimensiones de la inteligencia emocional, con el objetivo de alcanzar la satisfacción del usuario sano o enfermo.

**Variable 2.**

La variable Satisfacción Laboral, de tipo cualitativa ordinal, conjunto de factores que favorecen la satisfacción laboral del personal de enfermería.

**Operacionalización de variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Inteligencia emocional</b>	Se define que “la inteligencia emocional es un conjunto o grupo de conocimientos y de habilidades emocionales y sociales que se incluyen en la capacidad para enfrentar de manera efectiva todas las demandas provenientes de su entorno” (Bar-On, 2010, citado por Sánchez, 2013). De tal manera es la forma de afrontar que tienen las personas y poder controlar, comprender y manifestar nuestras emociones de forma positiva y efectiva. (Álvarez, 2015)	Los ítems tendrán dos posibles formas de calificación de acuerdo al tipo de ítems que sea, si es positivo será calificado de 5 a 1, y si es negativo será de forma inversa que consta de 50 ítems.  Categorías finales: Marcadamente alta 130 a más. Alta 115 a 129 Promedio 86 a 114 Baja 70 a 85 Muy baja 69 a menos	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Ordinal  1= Muy baja 2= Baja 3 = Promedio 4= Alta 5= Marcadamente alta
				Asertividad	
				Autoestima	
				Auto realización	
			Interpersonal	Independencia	Empatía  Relaciones Interpersonales  Responsabilidad Social
			Adaptabilidad	Soluciones de problemas	

<b>Satisfacción laboral</b>	Se define como “satisfacción aquella sensación que posee el ser humano para experimentar y lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o conjunto de necesidades con el propósito de reducirlas.” Olivares, 2017). En tal sentido, satisfacción es equilibrar nuestras necesidades priorizando lo importante y llegando a	Los ítems poseen dos posibles formas de evaluación a convenir con la pauta de los ítems de forma positiva será calificado de 5 a 1 y si el ítem es negativo será en forma inversa.  Categorías finales:	Factores extrínsecos	Factores intrínsecos	Prueba de la relación	Ordinal 5 =Alta satisfacción laboral 4=Parcial satisfacción laboral 3=Regular satisfacción laboral 2= Parcial insatisfacción laboral 1= Alta insatisfacción laboral
					Flexibilidad	
					Tolerancia del estrés	
					Manejo del estrés	
					Control de los impulsos	
					Felicidad	
					Estados de animo	
					Optimismo	
					Supervisión	
					Ambiente laboral	
					Prestaciones recibidas	



<p>cumplir nuestro objetivo. Así mismo, satisfacción laboral “es la respuesta afectiva y de entusiasmo que revela el afecto que poseen los individuos por su trabajo y percibir satisfacción para mostrar actitudes positivas ante su trabajo y viceversa” (Andrade, 2016).</p>	<p>Alta Satisfacción Laboral 90 - 99</p> <p>Parcial Satisfacción laboral 75 - 89</p> <p>Regular Satisfacción laboral 26 – 74</p> <p>Parcial Insatisfacción laboral 11 - 25</p> <p>Alta Insatisfacción labora 11 – 10</p>	<p>Satisfacción intrínseca en el Trabajo</p> <p>Participación</p>
---	--	---

## **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Sé realizara la técnica de la encuesta.

### **Variable inteligencia emocional.**

El instrumento que se utilizará es “Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On”, adecuado por Ugarriza y Pajares (2013). Se utilizará el método Test - auto dirigido la entrevista que constas de tres partes: primera partes se encuentra los datos generales (edad, sexo, condición laboral, años de servicio), segunda parte datos específicos (objetivos, instrucciones) y tercera parte se encuentran los ítems para medir la inteligencia emocional que se dividen en 5 dimensiones (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo).

### ***Confiabilidad del instrumento inteligencia emocional.***

Obtenido mediante el estudio de consistencia interna, usando el coeficiente alfa de Cronbach, donde se alcanza un índice general de 0.823, lo que afirma que el instrumento es confiable, realizado por la autora previo a la aplicación de prueba piloto y 5 juicios de expertos realizados en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2019.

### ***Calificación del instrumento.***

Los ítems tendrán dos posibles formas de calificación de acuerdo al tipo de ítems que sea, si es positivo será calificado de 5 a 1, y si es negativo será de forma inversa, esto significa de iniciar del 1 al 5 del presente cuestionario contando con 50 de los mejores ítems.

Los criterios de evaluación de inteligencia emocional son: marcadamente alta 130 a más, alta 115 a 129, promedio 86 a 114, baja 70 a 85 y muy baja 69 a menos.

### **Variable satisfacción laboral.**

Para esta variable, se utilizará el instrumento de escala de satisfacción laboral SR-ARG elaborado por Ruiz y Zavaleta (2013). Tiene como objetivo de ser una evaluación útil para el contenido de la satisfacción laboral teniendo en restricciones motivacionales y temporales a

que estamos frecuentemente expuestos las personas en contextos organizacionales. El cuestionario consta de 34 ítems donde se obtendrá la puntuación de resolución de las alternativas sobre el grado de satisfacción o insatisfacción que se obtiene de los diferentes aspectos del entorno de su trabajo.

La evaluación se desarrollará con la escala tipo Likert así mismo considerando las reglas a desde: Muy insatisfechos hasta muy satisfecho de 1 a 5 puntos con las siguientes categorías:

- Muy satisfechos = 5 (cuando el profesional de salud percibe estar muy satisfecho con los principios inherentes a su persona y entorno).
- Algo satisfecho = 4 (cuando el profesional de salud se percibe estar algo satisfecho con los principios inherentes a su persona y entorno).
- Indiferente = 3 (cuando el profesional de enfermería es siente desinteresado con la satisfacción o insatisfacción sobre principios inherentes a su persona y entorno).
- Algo insatisfechos = 2 (equivale al profesional de enfermería si él se percibe insatisfecho con los principios relativos a su persona y su ámbito laboral)
- Muy insatisfecho = 1 (equivale al profesional de enfermería si él se percibe muy insatisfecho con los principios inherentes a su persona y entorno).

#### ***Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral.***

La fiabilidad de la Escala SL-ARG, obtenido mediante el estudio de consistencia interna, usando el coeficiente Alfa de Crombach, donde se alcanza un índice general de 0.756, lo que afirma que el instrumento es confiable, realizado por la autora previo a la aplicación de prueba piloto y 5 juicios de expertos realizados en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019.

### ***Calificación del instrumento***

Los ítems poseen dos posibles formas de evaluación a convenir con la pauta de los ítems de forma positiva será calificado de 5 a 1 y si el ítem es negativo será en forma inversa; se refiere que empieza del 1 a 5 de este cuestionario cuenta con 34 de los mejores ítems.

Siendo los criterios de evaluación: Alta satisfacción laboral de 90 – 99, Parcial Satisfacción laboral 75 – 89, Regular 26 – 74, Parcial Insatisfacción laboral 11 – 25, Alta Insatisfacción laboral 1 -10.

### **Proceso de recolección de datos**

La toma de datos se realizará en el servicio de emergencia, previa autorización del Área de Investigación del Hospital Nacional Hipólito Unanue, para el estudio y aplicación del instrumento, lo cual se coordinará con la jefa del departamento de Enfermería y también de la jefa de enfermeras del servicio de emergencia.

Se orienta y se informa al profesional de enfermería acerca del trabajo de investigación y el inventario de inteligencia emocional para su empleo, se realizará en un periodo de un mes, se aplica en los turnos: mañana y tarde; los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes. Inicio a las 8:00 a.m.; la aplicación tendrá una duración de aproximadamente 20 min por cada encuesta.

Al finalizar la recolección de datos y obtención de información, facilitará la manipulación de los datos recolectados concerniente a la inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud.

Del mismo modo, se agradecerá respectivamente al profesional de salud que participo y a las autoridades del Hospital Hipólito Unanue, por su valiosa colaboración.

### **Procesamiento y análisis de datos**

La comparación de datos obtenidos se realizará con el software estadístico SPSS versión 23.0 en español, luego se elaborará las tablas y gráficos correspondientes a la reciente investigación, otorga respuesta a los objetivos planteados.

Asimismo, se utilizará la estadística rho de Spearman, lo que accedió probar la concordancia entre dos variables: entre inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.

### **Consideraciones éticas**

Confidencialidad. Para la aplicación de las encuestas se respetará la información de los individuos implicados, de tal manera que la opinión crítica que fue expresado no les pueda ocasionar problemas futuros.

Derecho de autor. Durante uso de conceptos y criterios de las distintas fuentes bibliográficas y electrónicas, se respetará los derechos de sus autores. Para ello, se menciona el título de la obra o artículo, así como la denominación del autor y su sitio en internet (si se utiliza una fuente electrónica).

Para la realización del trabajo de investigación se tendrá en consideración los principios éticos: beneficencia, confidencialidad, veracidad. Se solicitará a cada participante su consentimiento a través de la firma del consentimiento informado.

## Capítulo IV

### Administración del proyecto de investigación

#### Cronograma de ejecución

Nro .	ACTIVIDAD	TIEMPO (MESES)						
		MAYO	JUNIO	JULIO	SETIE MBRE	OCTU BRE	NOVIEM BRE	DICIEM BRE
1	Planteamiento del problema, objetivos y justificación	X						
2	Construcción del marco teórico		X					
3	Formulación de hipótesis y marco metodológico		X	X				
4	Elaboración y prueba de instrumentos				X			
5	Recolección de datos					X		
6	Confiabilidad por Juicio de expertos						X	X

## Presupuesto

Financiamiento Presupuesto.

Los gastos económicos que se realizarán en base a nuestras necesidades (recursos humanos y materiales), se dividirán de acuerdo a los siguientes rubros.

Descripción	Tiempo de trabajo	Precio por sesión (S/)	Total (S/)
Asesor	6 sesiones	100.00	600.00
Estadista	4 sesiones	100.00	400.00
Materiales			
Hojas bond	3000	0.10	300.00
Folder manila	10	0.50	5.00
Faster	10	0.20	2.00
Lapiceros azul	50	0.50	25.00
Corrector	2	2.00	4.00
Marcadores	5	1.00	5.00
Engrampadora	1	5.00	5.00
Grapas	1 caja	3.00	3.00
Perforador	1	5.00	5.00
Tablas	2	5.00	10.00
<b>TOTAL</b>			<b>1364.00</b>

## Referencias

- Andrade E. (2016). *Estudio de la Satisfacción Laboral en Ejecutivos de Venta de Segmento Masivo de Claro Ecuador Telecom de la ciudad de Guayaquil durante el último bimestre del 2014 y el primer trimestre del 2015*. Licenciatura, Universidad de Guayaquil facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil. Obtenido de <http://docplayer.es/36602898-Universidad-De-guayaquil-facultad-de-ciencias-psicologicas-trabajo-de-titulacion.html>
- Álvarez E. (2015). *Satisfacción Laboral y Productividad*. Artículo recuperado de: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999n5/satisfaccion.htm>
- Alviárez L., y Pérez M. (2014) *Inteligencia emocional en las relaciones académicas Profesor-estudiante en el escenario universitario*. Laurus.2012, ISSN: 1315-883X. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76120651005>
- Apuy L. (2008). *Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio-Noviembre 2008*. Tesis, Universidad Estatal a Distancia Vicerrectoría Académica Sistema de Estudios de Posgrado Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, Costa Rica. Obtenido de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1126>
- Araujo y Leal. (2010). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Publicas del estado Trujillo*. Tesis, Universidad Rafael Bellosó Chacín - Venezuela CICAG, 132- 147. Obtenido de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiMm9nQ2c3eAhXEjVvKHQSaBEYQFjAAegQICBAC&url=https%3A%2>



*F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3218188.pdf&usg=AOvVaw3idkVoZDXBOZFkEg\_ZCKBs*

Ardila R. (2011). *Inteligencia. ¿Que sabemos y que nos falta por investigar?* Revista *Psicología*,

1-7. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342011000300013](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342011000300013)

Augusto J. (2015). *Relación entre Burnout e Inteligencia Emocional y su Impacto en Salud Mental, Bienestar y satisfacción Laboral en profesionales de enfermería. Ansiedad y Estrés, Hospital nacional de Buenos Aires– Argentina 2015*  
<https://scholar.google.es/citations?user=rPTpdkwAAAAJ&hl=es>

Bar-On, R. (2010). *Inteligencia emocional y social. Insights desde lo emocional inventario de Cociente En: Bar-On, R. y Parker, J.D.A. (Eds). El manual de inteligencia emocional: teoría, evaluación de desarrollo y aplicación en el hogar, escuela y en el lugar de trabajo. San Francisco, CA: Jossey-Bass.*

Carrión K. (2013). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la Enseñanza, profesorado, 1-2. Obtenido de*  
<https://www.dialnet.edues/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Cooper y Sawaf. (2014). *Factores Asociados con los niveles de Inteligencia Emocional En Estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco-2010. Inteligencia Emocional, 1-*  
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/1077/253T20110056.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cifuentes J. (2016). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención Bogotá 2016. Tesis, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá Colombia. Obtenido de* <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2016.pdf>

- Coca K. (2010). *Inteligencia Emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la Red N 4 de Ventanilla Callao. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Psicopedagogía. Obtenido de <https://docplayer.es/17054496-Inteligencia-emocional-y-satisfaccion-laboral-en-docentes-de-educacion-inicial-de-la-red-n-4-de-ventanilla-callao.html>*
- Consejo Internacional de Enfermeras (2016). *Mejorando la capacidad de recuperación de los Sistemas de Salud (CIE). Obtenido de <http://instituciones.sld.cu/feppen/files/2016/03/carpeta-2016.pdf>*
- Cruz, Martin y Trevilla. (2009). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. CIRIEC – España 1-27. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>*
- Díaz S. (2013). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout entre el personal de un Policlínico y en el de una Comunidad Local de Administración de Salud, Distrito la Victoria, Chiclayo– 2012. Licenciatura, Chiclayo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/329/1/TL\\_Diaz\\_Ruiz\\_StephanyMedalit.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/329/1/TL_Diaz_Ruiz_StephanyMedalit.pdf)*
- Fragoso R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿Un mismo concepto? Revista Iberoamericano de educación superior (RIES), VI (16). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299138522006>*
- García R., y Rivas B. (2015). *Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de el Salvador y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Docente en el Periodo Julio-Septiembre. Tesis, Universidad de el Salvador. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/40/3/10136561.pdf>*

Goleman D. (2016). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona, España: Kairos.

Obtenido de

[https://www.academia.edu/20566226/Inteligencia\\_Emocional\\_Goleman](https://www.academia.edu/20566226/Inteligencia_Emocional_Goleman)

Hernandez, Nava y Pérez. (2012). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Enfermería Universitaria*, 1-9. Obtenido de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-)

7632012000100002

Hernandez, Fernández y Bautista. (2003). *Metodología de la investigación*

(Quinta edición ed.). México: MC GRANW HILL

Herzberg F. (2013), *Una vez más: ¿cómo Motiva usted a sus empleados?* Harv Bus Rev

Citado 9 de junio de 2013, por Armando; Disponible en: <http://bit.ly/2tBM1XQ>

Huamán N. (2015). *Factores Institucionales y satisfacción laboral del profesional de*

*Enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2015. Tesis, Universidad Peruana Unión, Lima.*

Obtenido

[http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/384/1/Nancy\\_Tesis\\_maestria\\_2016.p](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/384/1/Nancy_Tesis_maestria_2016.pdf)

df

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Encuesta Nacional de satisfacción de*

*usuarios de aseguramiento universal en salud. INEI, 1- 108. Obtenido de*

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf)

Lactayo C. (2012). *Nivel de Inteligencia Emocional del profesional de Enfermería, Hospital de*

*Emergencia José Casimiro Ulloa. Tesis, Universidad Ricardo Palma, Lima.*

Obtenido de [http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/288/1/Lactayo\\_cm.pdf](http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/288/1/Lactayo_cm.pdf)

- Mercado J. (2014). *Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios. Psicología desde el caribe. Obtenido de*  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5798/6984>
- Ministerio de Salud. (2010). *Encuesta de satisfacción del personal de salud, disponible en:*  
<http://bit.ly/2aXHIsO>
- Ministerio de Salud (2010). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Recuperado de  
[http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf).
- Olivares J. (2017). *Satisfacción laboral de docentes universitarios del departamento académico de clínica estomatológica. Revista Estomatológica Herediana, 1-5.*  
*Recuperado el Miércoles de Julio de 2017, obtenido de*  
<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/REH/article/view/1927/1934>
- Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de:*  
<http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (2013). *Centro de prensa. Obtenido de*  
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs404/es/>
- Pérez J., y Fidalgo M. (2015). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 1-6. (Quinta ed.). España: ELSEVIER.*
- Perea, Sánchez y Fernández. (2008). *Inteligencia emocional percibida y Satisfacción laboral en enfermeras de salud mental de un hospital de Málaga: Resultados preliminares. Presencia. Revista de enfermería de salud mental.*
- Pereira S. (2012). *Nivel de Inteligencia Emocional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Servipuertas S.A. Recuperado de:*

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Pereira-Sulma.pdf>

Pérez, N., y Riviera, P., (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores*

*Del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana. Recuperado de*

<http://repositorio.unapikitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>

Raile A., y Marriner T. (2013). *Modelos y Teorías en Enfermería (Séptima ed.)*. España: *ELSEVIER*.

Rego A., y Fernández C. (2005). *Inteligencia Emocional: Desarrollo y validación de un Instrumento de Medida*. 39, 1-16. *Obtenido de*

<http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RIP03904.pdf>

Ruiz A., y Zavaleta M. (2013). Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG. Disponible en

<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3112>

Sánchez G. (2013). *Las Emociones en la práctica enfermera. Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Obtenido de*

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf;jsessionid=63A2CC69C18FA4C3FB1D1ED1DA321666?sequence=1>

Ugarriza N. (2009). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Baron ICE -JA en jóvenes y adultos muestra de Lima Metropolitana. Lima. Obtenido de*

[https://www.academia.edu/16905879/LA\\_EVALUACION\\_DE\\_LA\\_INTELIGENCIA\\_EMOCIONAL](https://www.academia.edu/16905879/LA_EVALUACION_DE_LA_INTELIGENCIA_EMOCIONAL)

Ugarriza N., y Pajares L. (2013). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario de Bar- On ICE: NA, en una muestra. Persona, 1- 49. Obtenido de*

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112816001>

Vidaurre M., y Zavala J. (2015). *Satisfacción en el Trabajo y Estrés Laboral en la Dirección*

*Ejecutiva de Inteligencia Sanitaria, Diresa. Tesis, Huacho. Obtenido de*

*[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/331/TFCS\\_TTS60.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/331/TFCS_TTS60.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*

Vuotto M., y Arzadun P. (2015). *Biblioteca Digital FCE (Facultad de Ciencias Económicas).*

*Obtenido de El buen trabajo y la Satisfacción Laboral:*

*[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/docin\\_cesot\\_059](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/docin_cesot_059)*

White E. (2013). *Mente carácter y personalidad (3ed., Vol. tomo 2). Argentina:*

*Sudamericana.*

Zarate R., &Matviuk, S. (diciembre de 2010). *La Inteligencia Emocional y el Sector*

*Financiero Colombiano. EAN, 1-18. Obtenido de*

*[https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1/num1/REAL\\_Vol1Num1\\_pp43-50.pdf](https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1/num1/REAL_Vol1Num1_pp43-50.pdf)*

Zelada C. (2014) *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud*

*Conde de la Vega Baja 2014, Para optar el Título de Especialista En Enfermería en*

*Salud Pública. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014.*

*Disponible en: <http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/handle/123456789/4738>.*

## **Apéndice**

## Anexo A. Ficha de recolección de datos

### INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (Bar-On)

Me es grato saludarlos y hacerle partícipe del inventario de Bar-on sobre inteligencia emocional.

#### Instrucciones

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas. Elige solo una respuesta para cada ítem y coloca un **ASPA** sobre la opción que corresponde a tu respuesta hay cuatro posibles respuestas. No deje ninguna pregunta sin contestar.

1. Muy rara vez
2. Rara vez
3. A menudo
4. Muy a menudo

#### DATOS GENERALES:

Sexo: M F Condición Laboral: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio : \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

		Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo
	DIMENSION INTRAPERSONAL				
1	Es fácil decirle a la gente como me siento.				
2	Me siento seguro(a) de mí mismo(a).				
3	Es fácil para mí comprender situaciones nuevas.				
4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.				
5	Puedo cambiar viejas costumbres.				
6	Es difícil hablar sobre mis secretos más íntimos.				
7	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				
8	Cuando asumo nuevos retos los asumo con una buena actitud.				
9	Me siento bien con migo mismo(a).				
10	Me tengo mucho respeto.				
11	Nada me perturba.				
12	Me siento seguro(a) de mí mismo en la mayoría de las situaciones.				



13	Me gusta mi cuerpo.				
14	Me gusta la forma como me veo.				
	DIMENSION INTERPERSONAL				
15	Me gusta divertirme.				
16	Soy muy bueno(a) para comprender como la gente se siente.				
17	Me importa lo que les sucede a las personas.				
18	Soy capaz de respetar a los demás.				
19	Las personas opinan que soy sociable.				
20	Me agrada hacer cosas para los demás.				
21	Me resulta fácil hacer amigos.				
22	Mantengo buenas relaciones con los demás.				
23	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				
	DIMENSION DE LA ADAPTABILIDAD				
24	Me gusta tener antes una visión general de un problema para poder solucionarlo.				
25	Pienso bien de las personas y no las juzgo sin antes conocerlas.				
26	Hasta que resuelva el problema, no me doy por vencido.				
27	Cuando se me presenta alguna dificultad actúo paso a paso.				
28	Soy bueno(a) resolviendo problemas.				
29	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.				
30	Cuando me molesto, pienso antes de actuar.				
31	Percibo cuándo las personas están molesta aun cuando no dicen nada.				
	DIMENSION DE MANEJO DEL ESTRES				
32	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.				

33	Puedo controlar mi cólera en situaciones difíciles.				
34	Sé cómo mantenerme tranquilo(a).				
35	Me molesto demasiado sólo cuando la situación es irreversible y no hay solución				
36	Generalmente espero lo mejor de las diversas situaciones que se dan en el día a día.				
37	Creo en mi capacidad para manejar las situaciones más difíciles.				
38	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				
39	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
40	A pesar de estar molesto no me desquito con otras personas.				
41	Puedo manejar situaciones de stress, sin ponerme demasiado nervioso.				
42	Si me siento enojado(a) con alguien se lo puedo decir de manera controlada.				
	DIMENSION DE ESTADO DE ANIMO				
43	Soy optimista en la mayoría de cosas que hago.				
44	Disfruto de las cosas que me interesan.				
45	Me agrada sonreír.				
46	Estoy contento(a) con mi vida.				
47	Disfruto de las vacaciones y los fines de semana.				
48	Encuentro motivos para sentirme bien.				
49	Con al clase de persona que soy me siento feliz.				
50	Soy una persona bastante alegre y optimista.				

**Gracias por completar el cuestionario.**

## Anexo B. Escala de satisfacción laboral sl-arg

Me es grato saludarlos y hacerle partícipe de la Escala de Satisfacción Laboral.

### DATOS PERSONALES

Edad:..... Tiempo de Servicio:..... Sexo: M F

Condición Laboral: Nombrado Contratado

### Instrucciones:

La presente Escala de Satisfacción Laboral presenta enunciados que están vinculados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 alternativas de respuesta, abarca de Muy satisfecho (MS), hasta Muy insatisfecho (MI). Marca a cada enunciado con una "X", optando por la alternativa que estime conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

**Muy satisfecho = MS Algo satisfecho = AS Indiferente = I Algo insatisfecho = AI**

**Muy insatisfecho = MI**

		MS	AS	I	AI	MI
	FACTORES EXTRINSICOS					
1.	El ambiente donde trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación					
2.	Mi salario que gano, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3.	El hospital provee de equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
4.	Cuando se presenta algún problema en el trabajo recibo apoyo de mi jefe.					
5.	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre compañeros de trabajo.					
6.	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
7.	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otro trabajo					
8.	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
9.	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					

10.	Mi centro de trabajo me paga puntualmente las remuneraciones.					
11.	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
12.	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
13.	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
14.	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
15.	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
16.	El Hospital me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
17.	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
18.	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
	FACTORES INTRINSICOS					
19.	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
20.	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
21.	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
22.	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
23.	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
24.	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
25.	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					

26	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
27	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
28	Puedo obtener con facilidad la información que necesito para realizar mi trabajo.					
29	Representa todo un desafío para mí el trabajo que realizo a diario.					
30	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
31	Recibo apoyo de mis compañeros cuando tengo dificultades en el trabajo.					
32	Mi jefe me enseña y orienta cuando no conozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
33	Soy fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
34	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la trabajo, recibo la capacitación suficiente.					
35	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la trabajo, recibo la capacitación suficiente.					

**Gracias por completar el cuestionario.**

### Anexo C. Matriz de consistencia – proyecto de investigación

Título: Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicador	Metodología
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Primera Variable	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.	H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019. H0: No Existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019	Inteligencia Emocional	Intrapersonal: Conocimiento emocional de sí mismo, asertividad, autoestima, auto realización, independencia.	El actual trabajo de investigación se desarrolla dentro de las perspectivas de tipo cuantitativo porque se utiliza el método estadístico para el procesamiento de los datos y exposición de resultados, atendiendo a los objetivos que persigue. El diseño de investigación es no experimental de corte transversal de tipo descriptivo-correlacional el cual permite obtener
				Interpersonal: Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad Social.	
				Adaptabilidad: Soluciones de problemas, prueba de la relación, flexibilidad.	
				Manejo del stress: Tolerancia del estrés, control de los impulsos.	

				Estado de ánimo general: Felicidad, optimismo.	información precisa de las variables a investigar, para poder describir sistemáticamente la influencia que existe entre las variables de estudio para que con los resultados alcanzados proceda a identificar y determinar la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019
Problema Especifico	Objetivos Específicos	Hipótesis específica	Segunda Variable	Factores	Población y muestras
¿Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el	Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral del personal de	H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el	Satisfacción Laboral	Extrínsecos: Supervisión, ambiente laboral,  Intrínsecos: Prestaciones recibidas, satisfacción	La población en estudio estará formada por profesionales de enfermería del servicio de emergencia y cuidados críticos

servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?	enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.	servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.  H0: No Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019. H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2019. H0: No existe relación entre la inteligencia		intrínseca en el trabajo, participación	del Hospital Hipólito Unanue, siendo un total de 84 profesionales de enfermería, contando en el servicio con 80 enfermeros asistenciales.  Muestra El muestreo será no probabilístico por conveniencia se tomara a todo el universo como muestra, aplicando los criterios de inclusión y exclusión.
¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2019.				



<p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019</p>	<p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un</p>	<p>emocional en su dimensión interpersonal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019 H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019. H0: No Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un</p>			
--	---	--	--	--	--

<p>¿Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?</p>	<p>hospital nacional de Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019</p>	<p>hospital nacional de Lima, 2019</p> <p>H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019</p> <p>H0: No Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019</p> <p>H1: Existe relación entre inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral del personal</p>			
---	---	--	--	--	--

¿Existe entre inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.	de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019.  H0: No Existe relación entre inteligencia emocional en su dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019			
---	---	--	--	--	--

## **Anexo D: Consentimiento informado**

### **Título de la investigación:**

Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2019. **Propósito y procedimientos**

Se me comunica que el título de esta investigación es “Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2019”. La finalidad del estudio es Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2019. Este proyecto está siendo realizado por Lic. Enf. Díaz Vásquez Rosario del Pilar, bajo la asesoría Mg. Delia Luz León Castro

El cuestionario tiene un tiempo de duración de aproximadamente 30 min. Los datos obtenidos de la entrevista serán usados para realizar una publicación escrita.

### **Riesgos del estudio**

Se me comunica que mi participación no existe ningún riesgo psicológico, químico, físico y biológico; ligado con esta investigación.

Pero como se recibirá cierta información personal, está la posibilidad que mi identidad pueda ser revelada por la información de la entrevista. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

### **Beneficios del estudio**

Como resultado de mi participación recibiré una copia digital completa del informe y además tendré la oportunidad de discutir el informe con el investigador cuando sea necesario. Por participar en este estudio no habrá compensación monetaria.

### **Participación voluntaria**

Se me comunica que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, con ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto.

### **Preguntas e información**

Se me comunica si tengo cualquier duda acerca de mi consentimiento o del estudio puedo comunicarme con:

Lic. Enf. Díaz Vásquez Rosario del Pilar

Hospital Hipólito Unanue

Después de haber leído el consentimiento voluntario firmo a continuación.

---

**Firma y Nombre del participante**

## Anexo E: Validación y confiabilidad

### Variable 1: Inteligencia emocional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,814	,823	50

Matriz de correlaciones entre elementos													
ITEMOC1	ITEMOC2	ITEMOC3	ITEMOC4	ITEMOC5	ITEMOC6	ITEMOC7	ITEMOC8	ITEMOC12	ITEMOC14	ITEMOC15	ITEMOC16	ITEMOC17	ITEMOC18
1,000	,911	,915	,436	,331	-,080	-,180	-,331	,289	,044	,084	,177	,335	,2
,911	1,000	,607	,349	,331	,000	-,080	-,406	,227	,190	,084	,177	,262	,2
,915	,607	1,000	,606	,573	,329	,000	-,287	-,029	,060	-,096	-,127	-,060	-,2
,436	,349	,606	1,000	,921	,390	-,156	-,257	-,015	-,142	,015	-,129	-,071	-,2
,331	,331	,573	,921	1,000	,494	-,092	-,209	,133	-,090	-,003	,015	-,015	-,2
-,080	,000	,329	,390	,494	1,000	,571	,403	,113	-,466	,108	,105	,000	,2
-,180	-,000	,000	-,156	-,062	,571	1,000	,007	,225	-,261	-,106	,053	,000	,2
-,331	-,406	-,287	-,267	-,209	,403	,007	1,000	,175	-,442	-,265	-,025	-,074	,2
,289	,227	-,029	-,015	,133	,113	,225	,175	1,000	,092	-,066	,239	,266	,2
,044	,190	,060	-,142	-,090	-,466	-,261	-,442	,092	1,000	,207	,192	,226	-,2
,084	,084	-,096	,015	-,003	,108	-,106	-,265	-,066	,207	1,000	,766	,699	,2
,177	,177	-,127	-,129	,015	,105	,053	-,025	,239	,192	,766	1,000	,885	,2
,335	,262	,060	-,071	-,015	,000	,000	,074	,266	,226	,699	,885	1,000	,4
,094	,000	-,282	-,082	-,067	,095	,095	,239	,266	-,077	,319	,312	,463	1,2
-,099	,042	,168	,173	,400	,380	,317	,286	,464	,046	-,301	,023	-,069	,2
-,093	,139	,211	,170	,330	,139	,275	,059	,144	,404	-,285	-,191	-,164	,2
,355	,449	,669	,411	,376	,335	,167	-,047	-,130	-,361	-,246	-,278	-,199	-,2
,191	,118	,193	,197	,155	,328	,131	,142	-,023	-,552	-,176	-,206	-,132	-,2
,178	,178	,337	,305	,375	,329	,131	,105	,179	-,240	-,320	-,182	-,108	-,2
,345	,279	,555	,357	,346	,476	,178	,146	,286	-,456	-,274	-,197	-,130	,2
,399	,240	,411	,390	,328	,357	,071	,134	,450	-,326	-,216	-,211	-,085	,2
,426	,288	,378	,519	,484	,381	-,307	,283	,356	,135	-,248	-,238	-,078	,1
,041	-,028	,057	,135	,057	,247	,000	-,128	-,301	-,236	,475	,227	,270	,1
,034	,034	-,222	-,144	-,178	,000	,000	-,092	-,152	,014	,487	,348	,358	,2
,074	,059	,036	,024	,036	,455	,375	,315	,457	,636	,424	,505	,555	,2



## Anexo F: Juicio de expertos

### INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **Inventario De Inteligencia Emocional (BarOn)**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

#### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 11/06/19  
 Nombres y Apellidos del Juez: Jorge Meza Quirope  
 Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unanue  
 Años de experiencia profesional o científica: \_\_\_\_\_

  
 Firma del Juez.

**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSION	Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intrapersonal	1	Es fácil decirle a la gente como me siento.	✓			✓					Si es posible rellenar este ítem
	2	Me siento seguro(a) de mí mismo(a).			✓						
	3	Es fácil para mí comprender situaciones nuevas.	✓		✓				✓		
	4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	✓		✓				✓		
	5	Puedo cambiar viejas costumbres.	✓		✓				✓		
	6	Es difícil hablar sobre mis secretos más íntimos.	✓		✓				✓		
	7	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	✓		✓				✓		
	8	Cuando asumo nuevos retos los asumo con una buena actitud.	✓		✓				✓		
	9	Me siento bien con mí mismo(a).	✓		✓				✓		
	10	Me tengo mucho respeto.	✓		✓				✓		
	11	Nada me perturba.	✓		✓				✓		
	12	Me siento seguro(a) de mí mismo en la mayoría de las situaciones.	✓		✓				✓		
	13	Me gusta mi cuerpo.	✓		✓				✓		
	14	Me gusta la forma como me veo.	✓		✓				✓		
Interpersonal	15	Me gusta divertirme.	✓		✓				✓		
	16	Soy muy bueno(a) para comprender como la gente se siente.	✓		✓				✓		







**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: *Los ítems del instrumento tiene correspondencia con la dimensión*

*Analizar ítems N° 1 y 35; Recomendado reducir ítems  
El personal tendrá dificultad en responder y/o ser evaluado  
por factor tiempo.*

Firma del Juez





**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)  
**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

FACTORES	Nº	Ítems	Cíudad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del <sup>4</sup> Construido		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Extrínsecos	1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación	/		/		/		/		
	2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	/		/		/		/		
	3	El hospital provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	/		/		/		/		
	4	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	/		/		/		/		
	5	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	/		/		/		/		
	6	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	/		/		/		/		
	7	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otro trabajo	/		/		/		/		
	8	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	/		/		/		/		
	9	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	/		/		/		/		
	10	Mi centro de trabajo me paga puntualmente las remuneraciones.	/		/		/		/		

	11	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	12	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	13	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	14	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	15	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	16	El Hospital me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	17	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	18	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Intrínsecos	19	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	20	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	21	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	22	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	23	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓





**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....ninguno.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....ninguno.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:.....ninguno.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:.....ninguno.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Insta. en considerar la redacción de ítems.  
Cuanto mayor de ítems el personal no responderá  
adecuadamente la percepción  
Y será sesgado.

Firma del Juez



**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzué, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **Inventario De Inteligencia Emocional (BarON)**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02 Fecha actual: 26/07/19  
Nombres y Apellidos del Juez: DIANA DEL PILAR ORREGO VIVANCO  
Institución donde labora: H. N. H. U.  
Años de experiencia profesional o científica: 23 AÑOS



Firma del Juez.

**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)  
**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intrapersonal	1	Es fácil decirle a la gente como me siento.	✓		✓		✓		✓		
	2	Me siento seguro(a) de mí mismo(a).	✓		✓		✓		✓		
	3	Es fácil para mí comprender situaciones nuevas.	✓		✓		✓		✓		
	4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	✓		✓		✓		✓		
	5	Puedo cambiar viejas costumbres.	✓		✓		✓		✓		
	6	Es difícil hablar sobre mis secretos más íntimos.	✓		✓		✓		✓		
	7	Puedo fácilmente describir mis sentimientos	✓		✓		✓		✓		
	8	Cuando asumo nuevos retos los asumo con una buena actitud.	✓		✓		✓		✓		
	9	Me siento bien con mí mismo(a).	✓		✓		✓		✓		
	10	Me tengo mucho respeto.	✓		✓		✓		✓		
	11	Nada me perturba.	✓		✓		✓		✓		
	12	Me siento seguro(a) de mí mismo en la mayoría de las situaciones.	✓		✓		✓		✓		
	13	Me gusta mi cuerpo.	✓		✓		✓		✓		
	14	Me gusta la forma como me veo.	✓		✓		✓		✓		
Interpersonal	15	Me gusta divertirme.	✓		✓		✓		✓		
	16	Soy muy bueno(a) para comprender como la gente se siente.	✓		✓		✓		✓		





Estado de animo	36	Generalmente espero lo mejor de las diversas situaciones que se presentan en el día a día.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	37	Creo en mi capacidad para manejar las situaciones más difíciles.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	38	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	39	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	40	A pesar de estar molesto no me desquito con otras personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	41	Puedo manejar situaciones de stress, sin ponerme demasiado nervioso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	42	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir de manera controlada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	43	Soy optimista en la mayoría de cosas que hago.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	44	Disfruto de las cosas que me interesan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	45	Me agrada sonreír.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	46	Estoy contento(a) con mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	47	Disfruto de las vacaciones y los fines de semana.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	48	Encuentro motivos para sentirme bien.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	49	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	50	Soy una persona bastante alegre y optimista.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: Los instrumentos presentados y

Sugerencias: Gran utilidad

Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzué, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02 Fecha actual: 26/07/19  
 Nombres y Apellidos del Juez: Juan Del Riber Drenco Vivanco  
 Institución donde labora: H.N. H.U.  
 Años de experiencia profesional o científica: 23 años



\_\_\_\_\_  
**Firma del Juez.**

# **LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**

(Versión 1.1)

## **INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

FACTORES	Nº	Ítems	Claridad¹		Congruencia²		Contexto³		Dominio del 4 Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Extrínsecos</b>	1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación	✓		✓		✓		✓		
	2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	✓		✓		✓		✓		
	3	El hospital provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	4	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	5	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		
	6	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	7	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otro trabajo	✓		✓		✓		✓		
	8	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	9	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	✓		✓		✓		✓		
	10	Mi centro de trabajo me paga puntualmente las remuneraciones.	✓		✓		✓		✓		



Intrínsecos	11	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	12	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	13	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	14	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	15	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	16	El Hospital me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	17	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	18	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	19	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	20	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	21	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	22	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	23	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓



24	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la trabajo, recibo la capacitación suficiente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la trabajo, recibo la capacitación suficiente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

<sup>1</sup> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

<sup>2</sup> Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

<sup>3</sup> El ítem tiene relación con el constructo

<sup>4</sup> El ítem evalúa el componente o factores específicos del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (✓)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (✓)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (✓)

NO ( )

Observaciones: Los ítems del instrumento presentados ✓

Sugerencias: están bien ✓

Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzueta, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **Inventario De Inteligencia Emocional (BarON)**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos al: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 03 Fecha actual: 02/03/19  
 Nombres y Apellidos del Juez: Martha López Pinedo  
 Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unzueta  
 Años de experiencia profesional o científica: 26 años



Martha Pinedo, 19/03/19  
 Hospital Nacional Hipólito Unzueta

Firma del Juez:



**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**  
 (Versión 1.1)

DIMENSIÓN	Nº	Ítem	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intrapersonal	1	Es fácil decirle a la gente como me siento.	/		/		/		/		
	2	Me siento seguro(a) de mí mismo(a).	/		/		/		/		
	3	Es fácil para mí comprender situaciones nuevas.	/		/		/		/		
	4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	/		/		/		/		
	5	Puedo cambiar viejas costumbres.	/		/		/		/		
	6	Es difícil hablar sobre mis secretos más íntimos.	/		/		/		/		
	7	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	/		/		/		/		
	8	Cuando asumo nuevos retos los asumo con una buena actitud.	/		/		/		/		
	9	Me siento bien con mí mismo(a).	/		/		/		/		
	10	Me tengo mucho respeto.	/		/		/		/		
	11	Nada me perturba.	/		/		/		/		
	12	Me siento seguro(a) de mí mismo en la mayoría de las situaciones.	/		/		/		/		
	13	Me gusta mi cuerpo.	/		/		/		/		
	14	Me gusta la forma como me veo.	/		/		/		/		
Interpersonal	15	Me gusta divertirme.	/		/		/		/		
	16	Soy muy bueno(a) para comprender como la gente se siente.	/		/		/		/		







# CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:

Sugerencias:

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: Los instrumentos Presentados ya están Validados...

Sugerencias:

Dr. CAR. MAGINA LOPEZ PIREDO

4211 12123

Hospital General de la Unidad de Salud

Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO**  
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzué, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 03 Fecha actual: 02/08/19  
 Nombres y Apellidos del Juez: Martha López Pinedo  
 Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unzué  
 Años de experiencia profesional o científica: 26 años

  
 Lc. Martha López Pinedo  
 CEP: 32125  
 Hospital Nacional Hipólito Unzué  
 Bv. del Comercio 1400, La Paz

Firma del Juez.



**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

FACTORES	N°	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del <sup>4</sup> Construido		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Extrínsecos	1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación	X		/		/		/		
	2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	/		/		/		/		
	3	El hospital provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	/		/		/		/		
	4	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	/		/		/		/		
	5	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	/		/		/		/		
	6	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	/		/		/		/		
	7	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otro trabajo	/		/		/		/		
	8	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	/		/		/		/		
	9	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	/		/		/		/		
	10	Mi centro de trabajo me paga puntualmente las remuneraciones.	/		/		/		/		







# CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:

Sugerencias:

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: Los instrumentos planteados ya están validados

Sugerencias:

*[Firma]*  
LIC. DRA. ANITA LÓPEZ MEDO  
CEP: 20129  
Hospital Neonatal "Nuestro Niño"

Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzué, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **Inventario De Inteligencia Emocional (BarON)**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 04 Fecha actual: 04/08/11  
 Nombres y Apellidos del Juez: Lupe J. Malpartida Vega  
 Institución donde labora: H.N.H.U.  
 Años de experiencia profesional o científica: 27 años

  
 Lupe Malpartida Vega  
 Lic. Enfermería  
 C.E.P. 10035-NCE N°7000

**Firma del Juez.**

**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)  
**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del <sup>4</sup> Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intrapersonal	1	Es fácil decirlo a la gente como me siento.	X		X		X		X		
	2	Me siento seguro(a) de mí mismo(a).	X		X		X		X		
	3	Es fácil para mí comprender situaciones nuevas.	X		X		X		X		
	4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		X		
	5	Puedo cambiar viejas costumbres.	X		X		X		X		
	6	Es difícil hablar sobre mis secretos más íntimos.	X		X		X		X		
	7	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	X		X		X		X		
	8	Cuando asumo nuevos retos los asumo con una buena actitud.	X		X		X		X		
	9	Me siento bien con mí mismo(a).	X		X		X		X		
	10	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		X		
	11	Nada me perturba.	X		X		X		X		
	12	Me siento seguro(a) de mí mismo en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		X		
	13	Me gusta mi cuerpo	X		X		X		X		
	14	Me gusta la forma como me veo.	X		X		X		X		
Interpersonal	15	Me gusta divertirme.	X		X		X		X		
	16	Soy muy bueno(a) para comprender como la gente se siente.	X		X		X		X		









**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

**5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones: *Los instrumentos presentados c/a*

Sugerencias: *estén validados*

*[Firma]*  
Lupo Meléndez Vega  
Lic. Enfermería  
C.E.P. 19315-RRE 117858

Firma del Juez

# **INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO** **(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzué, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

## **Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 09 Fecha actual: 09/08/19  
 Nombres y Apellidos del Juez: Lupe J. Malpartida Vega  
 Institución donde labora: H.N.H.U.  
 Años de experiencia profesional o científica: 27 años

  
 Lupe J. Malpartida Vega  
 Lic. Enfermería  
 N.º 100.000.000.000.000  
 .....  
**Firma del Juez.**

**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)  
**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

FACTORES	Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del <sup>4</sup> Construido		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Extrínsecos	1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación	X		X		X		X		
	2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	X		X		X		X		
	3	El hospital provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	X		X		X		X		
	4	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	X		X		X		X		
	5	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	X		X		X		X		
	6	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	X		X		X		X		
	7	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otro trabajo	X		X		X		X		
	8	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	X		X		X		X		
	9	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores	X		X		X		X		
	10	Mi centro de trabajo me paga puntualmente las remuneraciones.	X		X		X		X		







**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: *Los instrumentos validados en su oportunidad.*

Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzué, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **Inventario De Inteligencia Emocional (BarON)**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detenida y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 05 Fecha actual: 09/08/19  
 Nombres y Apellidos del Juez: Letty Lázaro Camilaaga  
 Institución donde labore: HNUHU  
 Años de experiencia profesional o científica: 22 años

  
 Dra. Letty Lázaro Camilaaga  
 Dep. Emergencias y Desastres  
 CRR 30157 - R276 156/1

Firma del Juez.

**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)  
**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad¹		Congruencia²		Contexto³		Dominio del 4 Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intrapersonal	1	Es fácil decirle a la gente como me siento.	✓		✓		✓		✓		
	2	Me siento seguro(a) de mí mismo(a).	✓		✓		✓		✓		
	3	Es fácil para mí comprender situaciones nuevas.	✓		✓		✓		✓		
	4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	✓		✓		✓		✓		
	5	Puedo cambiar viejas costumbres.	✓		✓		✓		✓		
	6	Es difícil hablar sobre mis secretos más íntimos.	✓		✓		✓		✓		
	7	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	✓		✓		✓		✓		
	8	Cuando asumo nuevos retos los asumo con una buena actitud.	✓		✓		✓		✓		
	9	Me siento bien con mí mismo(a).	✓		✓		✓		✓		
	10	Me tengo mucho respeto.	✓		✓		✓		✓		
	11	Nada me perturba.	✓		✓		✓		✓		
	12	Me siento seguro(a) de mí mismo en la mayoría de las situaciones.	✓		✓		✓		✓		
	13	Me gusta mi cuerpo.	✓		✓		✓		✓		
	14	Me gusta la forma como me veo.	✓		✓		✓		✓		
Interpersonal	15	Me gusta divertirme.	✓		✓		✓		✓		
	16	Soy muy bueno(a) para comprender como la gente se siente.	✓		✓		✓		✓		







CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Suggester as:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

8 ~~9~~

NO ( )

Observaciones: .....

## Sugerencias

3) ¿Existo dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO ~~(X)~~

Observaciones:.....

5. gerencias:

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

 $SI \{ \}$ 

NO (X)

Observaciones:

## Sugerencias

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

Si (✓)

NO ( )

Observaciones: Los instrumentos presentados ya están

Sugerencias: .....

San Juan, P.R. 00901  
Esp. Emergencias y Desastres  
CER 30157 RNE 10677

Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de inteligencia emocional, el mismo será aplicado a Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia de Hospital Nacional Hipólito Unzué, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de puntuarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° 05 Fecha actual: 09/08/19  
 Nombres y Apellidos del Juez: Lotty Lópera Camilanga  
 Institución donde labora: HMU  
 Años de experiencia profesional o científica: 22 años

  
 Lic. Lotty L. Lópera Camilanga  
 Exp. Emergencias y Desastres  
 CEE: 80167 RNE: 10577

Firma del Juez.



**LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES**  
(Versión 1.1)  
**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

FACTORES	Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del 4 <sup>o</sup> Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Extrínsecos</b>	1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación	✓		✓		✓		✓		
	2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	✓		✓		✓		✓		
	3	El hospital provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	4	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	5	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		
	6	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	7	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otro trabajo	✓		✓		✓		✓		
	8	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	9	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	✓		✓		✓		✓		
	10	Mi centro de trabajo me paga puntualmente las remuneraciones.	✓		✓		✓		✓		



24	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la trabajo, recibo la capacitación suficiente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la trabajo, recibo la capacitación suficiente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

<sup>1</sup> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

<sup>2</sup> El ítem tiene relación con el constructo

<sup>3</sup> Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

<sup>4</sup> El ítem evalúa el componente o factores específicos del constructo (bloques)



# **CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones: Los instrumentos presentados ya están validados

Sugerencias: .....

ALDO L. LÓPEZ (Firma)  
Rep. de Argentina y Uruguay  
CEP. 30157 RNE. 10877

Firma del Juez



